

# 性别差异与性别歧视的经济学分析

--女大学毕业生就业过程的解析

石松

(北京师范大学教育经济与管理专业硕士生)

**内容摘要** 社会上普遍认为女大学生就业难的主要原因是性别歧视。本文用经济学的理论和方法,以“雇主模型”为基础,对有性别偏见的企业进行成本收益分析,认为该类企业不能满足其追求利润最大化的目标。并根据分析结果,建议通过以下方面的改进来减少女大学生就业性别差异的程度:通过营造社会氛围改变社会对女性的角色期待和角色设计;建立和完善企业职工生育费用社会补偿等社会保障制度和社会服务体系等。

**关键词** 女大学生 就业 性别歧视

## 一、引言

随着扩招的进行,每年的大学毕业生在以较高的比例增加,在经济体制转轨的过程中,社会所能提供的相应的就业岗位略显紧缺。在每个招聘单位在追求其“利润”最大化的同时,也随之出现了一种社会现象——女大学生在职业搜寻过程中的“性别歧视”现象。

据有关统计,在普通高校招生中,1995年女大学生占36.7%,1998年占39.75%,2001年占到42.14%,女大学生的比例在逐年增加。而在工作招聘的过程中,虽然社会各方一直都在呼吁就业市场上的男女平等,可在大大小小的招聘会上,一些用人单位仍公开打出“只限男性”或是“男生优先”的字样。以至于在一些高校中,划出了“女硕士生等于男本科生”、“女博士生等于男硕士生”这样的等式。

在一项调查回馈的1100多份答卷里,有80%的女大学生表示自己曾在求职过程中遭遇性别歧视,有34.3%的女生有过多次被拒经历。在同等条件下,男生签约率明显高出女生8个百分点。在一些三资企业,女性劳动权益保护率较低,许多人签订劳动合同时,迫于就业形势就范于公司“5年内不得生育”的苛刻条件。

南开大学人口与发展研究所在调查中发现,在应届毕业的大学生和研究生求职、应聘中,

超过半数的招聘单位提出“只要男性”的要求，甚至一些国家政府部门、银行、高校、医院、报社及国有大中型企业也在招聘条件中明确提出“只要男生”，使同样具备应聘资格的女生失去竞争机会。同时，女大学生的就业质量也低于男生。有 8.3% 的女生认为实际签约情况与就业理想不相符的主要原因在于性别本身。此外，女大学生的工资预期也因性别差异被降低，雇佣单位签约时拟付工资低于 3000 元的女生比例高达 78.8%，高出男生 11.3 个百分点，拟付工资 2000 元以下的女生占女生总数的 64.8%，超出男生 14 个百分点。在控制其他影响因素作用的前提下，签约单位对男生拟付的工资水平高出女生 11%。

使“性别歧视”更为鲜明的一个现象发生在 2002 年 11 月，北京一场专为女大学毕业生定制的招聘会因为邀请不到用人单位而宣告流产。当几百名女大学生带着制作精美的简历兴冲冲地赶来时，却发现等待她们的是一个空荡荡的场馆。原因是活动主办方向全国 500 多家企业发出邀请函，结果明确表示愿意出席招聘会的单位不过 5 家，许多单位都明确表示不愿招收女毕业生。

**这些现象和数字都在说明着同一个问题：**大学生就业过程中性别不平等的现象还普遍存在，劳动力市场没有向女大学生提供与男大学生同等数量的就业机会。并且在“岗位层次”和“工资待遇”上也有差异。

那么是不是说上述现象都在表明一个问题——女大学生就业难呢？有是不是也就意味着在劳动力市场中存在性别歧视呢？下面我们从经济学的角度分析一下。

## 二、关于女大学生就业中“性别歧视”的解释

在一项实证研究中表明，九八届大学毕业生在就业率、工作单位、起薪、求职付出等方面，男女毕业生就业状况的差异都不十分明显，至少还不能从中证实存在明显的重男轻女和性别歧视现象。

现在已到了 2004 届大学毕业生找工作的时候了，在结果尚不清楚的现在，各种招聘现象仍表明，在工作搜寻过程中，男女生受到了不同对待。至于这种区别对待是否属于性别歧视，我们下面分别从市场以及劳动经济学角度对性别歧视作一下分析。

### 1、从市场外部性与政策失灵看性别歧视

事实表明，女性和男性在各种职业中的分布是不均匀的，尽管情况已经发生了巨大的变化，但是女性在工资报酬较高职业中的分布仍然不足，而在工资报酬较低职业中的分布比例则过高。其中性别差异是导致这种职业性别歧视的基础性因素，而失灵的市场则是激活这一潜在基础并使歧视得以现实发生的引发机制。

我们都知道，市场存在外部性。市场的运行规则是市场主体通过对自身的成本收益分析，追求以最小的成本获得最大的收益。在市场规则下，市场主体对其经济活动所产生的外部影

响,即对其本人之外的社会、个人所产生的影响是不关注的。在市场规则下,要求市场主体去满足外部受益或是弥补外部损耗都是不合适或不可以的。正由于外部受益和损耗是不进入决定生产决策计算的,所以经济活动的外部受益总是太少,而损耗总是太大。

雇佣女性这一经济行为也存在着外部性。女性承担着许多责任,有一些是男女共同的,还有一些是女性特有的。从事社会劳动是男女共有的职能,也是唯一受市场承认的劳动。市场只对那些进入市场并可以进行交换的劳动给以认可。其它劳动,无论是生儿育女,还是从事一般家务劳动,尽管它们对社会和家庭有着极为重大的积极意义,但它们不具有市场价值,不可能带来市场意义上的收益。而且,这部分没有市场价值的劳动总是要占据一定的时间和精力,有时甚至会排挤正常的工作,如生育会直接影响工作时间,过重的家务劳动负担会使女性不能精力充沛地工作等。用人单位聘用人员的目的是为了获得能够带来市场价值的那部分劳动,通过对这部分劳动支付工资来获得用人单位自身的经济收益,任何市场主体不愿意为非市场劳动支付成本。

而与此同时,由于政策具有挤出效应,政策的失灵在某些方面又加大市场失灵作用的力度。政策规定同工同酬和保障女性权益的条款,部分克服了由于市场的不完全而造成女性报酬低下和正当权益受损问题,但它却在同时加剧了女性找不到工作的可能。因为,在纯市场状态下,女性所负担的多重责任造成女性劳动力价值降低的事实,使用人单位倾向于不雇佣或少雇佣女性职员,或以低工资、差福利为条件增加对女性的雇佣。如果政策有效的話,那么政策所要求的同工同酬会使用人单位觉得聘用女职员非常不合算;而保障女性权益通常意味着比保障男性权益要付出更大的代价,则会使原来已经不合算的行为变得更加不合算,这往往会导致原先可能属于女性的职业被压挤到男性手中,从而减少女性的就业机会。

因此在市场和政策双重失灵的情况下,由于性别的差异,男性成为企业经济的选择,女性在劳动力市场上处于弱势地位。

那么这种由性别差异造成的女性在就业过程中的弱势地位是不是属于劳动力市场的性别歧视呢?我们下面来看劳动力市场中性别歧视的界定。

## 2、劳动经济学中的性别歧视的界定

在西方劳动经济学中,如果说具有相同生产率的工人仅仅是因为他们所属人口群体不同而受到不同对待,那么就可以说在当前存在劳动力市场歧视。一般认为,性别歧视通常采取两种比较明显的形式。其一,雇主支付给女性雇员的工资比其支付给那些与这些女职员处于同一职业、具有相同工作条件的男性雇员的工资要低。这种情况被称为工资歧视。其二,雇主有时会被认为是故意将与男性雇员具有相同教育水平和生产潜力的女性雇员安排到低工资报酬的职业上或负较低责任水平的工作岗位上,而把高工资报酬的工作留给男性雇员。这种形式的歧视被称为职业歧视。

劳动力市场歧视这一概念的基础是：工人的工资是他们的生产率特征（他们的人力资本、他们为之工作的企业规模等等）和他们的每一种生产率特征在劳动力市场上可以要求的“价格”这两种要素的函数。因此，这一经济理论表明，女性雇员的工资和男性雇员的工资既可能会因为他们的工作经验水平不同而有所差别，也可能会因为女性和男性同样增加一年的工作经验却得不到相同的补偿而形成差别。当雇主为既定的生产率特征所支付的价格依据人口群体的不同而表现出系统性差别的时候，就可以认为在劳动力市场上存在歧视。换言之，如果具有相同生产率特征的男性和女性即使是在同一职业中，他们所得到的报酬也是不平等的，那么在劳动力市场上存在性别歧视问题。

简单地说，对于初次进入劳动力市场的大学毕业生来讲，他们尚无工作经验，在求职时，招聘单位看到的他们的个人属性与特点可分为两类：一类称为标识，是与生俱来的，永远改变不了的，如性别、种族、家庭背景；另一类成为信号，是后天的、可以改变的，如教育程度、个人经历等等。也就是说同样学历的大学毕业生，其生产率特征是由其毕业时所具有的如学历、社会实践等其他信号而决定的。

根据筛选理论，信号和标识可以表明一个人的生产能力，招聘单位可以根据自己以往的经验 and 别人的经验，将各种信号和标识综合在一起，对雇员的生产能力作出条件概率评价，据此，对求职者的生产能力做出预测，并付给他们相应的工资。由于标识是不可改变的，在各种信号相同的情况下，毕业生进入同一岗位，如果仅仅因为性别不同，而所得的起薪不同，那么说明劳动力市场存在工资歧视。再者，如果以上信号均相同的男女毕业生在进入同一单位工作时，女生被安排到较低工资的职业或负较低责任水平的职业时，那么现在的劳动力市场上存在职业歧视。

也就是说，在这两种情况下，由性别差异产生的现象才可以被称之为“性别歧视”。

然而，强调这种对应聘者起薪因性别不同而出现差异并没有表达出劳动力市场歧视的全面情况。尤其是它并没有说明男、女生在进行职业选择时所出现的一个重要问题：为什么他们在对不同的职业进行准备或进行选择的时候，其所获得的各种信号（生产率特征）是不同的？根据上面这一问题的含义，有些人口群体中的人员所做出的职业选择可能直接受到职业歧视的限制，但是如果女生自愿选择去教高中的理科课程而不是去教大学的生物化学课程的话，我们应该如何看待这一现象呢？这种选择是不是反映女性的偏好？它是否反映了一种理性的人力资本投资决策，即投资于那种如果脱离劳动力市场一段时间也不会迅速贬值的技能？或者，它是否是女性对自己的教育投资只能获得较低报酬这种预期的一种反映，所以花费更多的年头来学习生物化学是不值得的？

这就引出了“职业隔离”的概念。无论是由什么原因产生的，当某一人口群体内部的职业分布与另一种人口群体内部的职业分布极为不同时，我们就可以说存在着职业隔离。就性别方面来说，职业隔离的一种反映就是在实际中存在“女性”职业和“男性”职业这种现象。但是职业隔离并非必然就是对职业歧视的一种反映。

如果职业选择受到性别直接的限制，那么，职业隔离就肯定反映了劳动力市场歧视的存在，然而，如果这些选择只是反映了大家不同的偏好，或者不同的家庭责任（特别是与照看孩子有关的家庭责任），那么就可能会存在两种不同的解释。一种是，这种职业选择不会存在什么特殊的问题（比如市场性别歧视），是因为职业偏好，包括对家庭工作的职业偏好，是在个人生活经历中自然形成的，并且应当在市场经济中得到尊重。另外一种观点认为这些偏好本身就是前市场歧视的结果，即这种偏好在很大程度上是由于受到父母、学校和社会的不同对待而形成的：在女孩子到达成人阶段和进入劳动力市场之前，她们就被引导去追求低工资报酬的职业。在这种情况下偏好也被解释成了歧视的一种表现，即市场前歧视。

因此，女大学生就业所遭遇的状况是否真的属于性别歧视，还要看市场中职业隔离的情况。但由于没有切实的数据来验证职业隔离的程度，并且职业隔离的本身存在两种不同的解释，于是由纯粹的理论来判断是否存在性别歧视并不能取得效果。

### 3、从价格歧视角度分析性别歧视的成本收益问题

众所周知，价格歧视的存在可以使垄断企业利润最大化。那么性别歧视的存在是否也因其能使企业利润最大化而得到某些企业的青睐呢？我们先来看一下价格歧视。

价格歧视又称为歧视性定价，是指企业以不同价格向不同顾客出售同一种商品，或者按顾客购买该种商品的数量不同，以不同的价格出售，前者又称一级价格歧视，后者称为二级价格歧视，经济学家用价格歧视概念来分析垄断企业定价行为对企业利润和社会福利的影响。他们最后得出的结论是：实现价格歧视的垄断企业可以利润最大化，同时增加社会福利。

在没有价格歧视的时候，企业对所有顾客按同一价格出售同一种商品。顾客只能通过压缩消费或购买替代品来影响总购买数量。如图 1 中，当价格为  $P$  时，销售量为  $Q$ ，企业利润为销售总额部分（四边形  $PBOQ$ ）与总成本部分（四边形  $P_0bQO$ ）的差额，即图 1 中阴影部分  $PBbP_0$  的面积。三角形  $FBP$  为消费者剩余，



才能达到。  $MPR - d = W_{女}$  或者  $MPR = W_{女} + d$  , 由于我们假设女员工的实际边际收益率与男员工相等, 也就是说:  $MPR = W_{男} = W_{女} + d$  。显然,  $W_{女}$  绝对小于  $W_{男}$  。

从上图中我们可以发现, 一位有性别歧视偏好的雇主在  $W_{男} = W_{女} + d$  时愿意雇用  $N_0$  的女员工, 并且只愿意付给  $W_{女}$  的工资。然而我们知道, 对于追求利润最大化目标的雇主来说, 他们应当雇佣  $N_1$  位女员工, 就是说直到  $MPR = W_{女}$  时才停止雇佣。歧视性雇主的利润等于总收益减去歧视性雇主支付的工资总额, 即  $\Delta AEFB = \Delta OABN_0 - \Delta OEFN_0$  ; 非歧视性雇主的利润等于总收益减去非歧视性雇主支付的工资总额, 即  $\Delta AEG = \Delta AON_1G - \Delta EON_1G$  。为了坚持歧视偏好、或者为了取得歧视偏好的效用, 歧视性雇主不得不放弃一部分利润,  $\Delta FBG = \Delta AEG - \Delta AEFB$  。  $\Delta FBG$  正是贝克尔所说的“要维持歧视, 或者说要购买歧视, 歧视者应该支付相应的费用”。但只要雇主的歧视偏好  $d$  获得的收益  $\Delta CEBF$  大于他因此而损失的利润  $\Delta BFG$  , 市场上的歧视就仍然会存在。

当雇主的歧视性偏好  $d$  增加时, 如右图, 其相应的雇主的利润损失或说雇主为了实现歧视效用而支付的费用  $\Delta BFG$  的面积也随之增加, 变成  $\Delta F'BG'$  。也就是说, 雇主愿意付给女员工的工资越低、愿意雇用的女员工越少, 雇主因为这样强烈的歧视偏好付出的费用就越高。相反, 歧视性最小的厂商将雇用最高比例的低价女性劳动力, 降低他们的生产成本, 在规模报酬不变的情况下, 就能够在长期进行扩充, 并且把歧视性较大的厂商排斥出这个行业。如果歧视的价格太高, 甚至雇主受到的利润损失大于他的效用收益, 雇主将调整他的行为——要么减低偏好程度  $d$  或者索性放弃偏好, 要么坚持偏好, 受罚于竞争的市场或干脆被竞争的市场挤出去。

由此可见, 歧视性雇主追求的是效用最大化而不是利润最大化。在一个竞争性的市场上, 最大化的利润是企业从所投入的资本中获得正常的收益。可是该模型的分析显示, 性别歧视的存在并不能像价格歧视一样, 使企业利润最大化, 不符合竞争性企业的追逐利润最大的目标。因此, 性别的偏好带给企业的并非是利润的增加, 而是一定的代价。

#### 4、关于统计性歧视

从上述的分析中我们可以发现, 企业在招聘过程中对男性有一定的偏好, 这种偏好的来源主要是从他们以往的经验中得来的, 在劳动经济学中我们称之为统计性歧视。

统计性歧视是指因为某种观念定势、传统、文化、约定俗成等因素而不知不觉地产生的

一种“偏好倾向”。在这种倾向的影响下，有时会出现可观察的个人特征或书面信息资料与本人的实际劳动生产率常常不对称。

运用统计歧视理论，在市场上追求利润最大化的雇主总是优先雇佣有较高预期生产率的求职者。在一批求职者中，一些女性求职者有可能比男性平均工作退出率还低，而工作认同感更强，但雇主因缺乏每个申请者在这方面的确切的个人信息，只好利用女性人口的群体资料，如女性的平均职业生涯作为决定录用的参考依据，这样具有相同可测量的生产指标特征的男女求职者由于归属不同的性别群体就不可避免地会受到不同的对待。因此也说明我国女大学生就业难的一个重要原因就是因为在市场中存在着这种统计性性别歧视。这种劳动歧视理论突出了生育也是女大学生就业受到歧视的重要原因。

从该现象我们可以看到，企业在作出雇用决策的时候，如果以求职者个人的资料和他所属群体的群体资料作为依据的话，可能会引起劳动力市场歧视。它的重要经济含义是：同一群体中的每一成员之间的相似性越差，运用群体信息作为甄选依据所带来的成本就越高。使用不正确甄选的企业会比使用正确甄选的企业所获得的利润要少，甚至要少得很多。特别是在雇主不了解各个部分人的平均特征情况，而这些特征又在迅速地变化、以至信息要经过相当长的滞后才能作出调整的时候，统计性歧视尤为多见并发挥着相当大的作用。

### 三、结论及政策建议

上述分析使我们了解到，企业在其招聘过程中给与不同性别职业搜寻者的雇佣机会和工资存在一定的差异，这种性别歧视行为有时并不像我们通常认为的那样能够降低被歧视者的福利、增加歧视者的收入，从而符合市场主体对利润最大化的追求，但因为它能满足企业的偏好效用而屡被施行。在被歧视者蒙受损失的同时，歧视者并无法实际利益的最大化，并且还要支付昂贵的机会成本和惩罚性成本。个人歧视偏好的效用最大化行为不能被杜绝，非竞争性的制度、习俗等因素难以被铲除是劳动力市场歧视的根源。

第一，营造尊重女性独立意识的社会氛围，改变社会对女性的角色期待和角色设计。提高用人单位的认识，重视两性之间在智力与知识水平上的平等，在我国高等教育仍是“精英教育”的今天，合理利用人才，以积极的态度对待女大学生求职。社会上普遍承认女大学生的社会地位和社会价值，但女性天地由来已久的种种限制仍没有完全被打破，消除对女大学生在毕业就业环节中的性别歧视还是一项长期的、艰巨的、系统的任务。

第二，完善现有的提高和保护妇女地位的机构及诸项制度，逐步建立配套机制。目前，我国提高妇女地位的全国性机构已经建立，主要有：国务院妇女儿童工作委员会、中华全国



妇女联合会等。今后尚需加强这些机构维权组织的职责,同时也应设立相应的稳定的维权机构和法律援助中心。如成立类似“消除对妇女就业歧视委员会”的组织,这一委员会可由我国具有较高道德与能力的社会学家和法学家组成,同时赋予该组织以独立性、权威性和代表性。委员会主要从事广泛搜集、分析就业性别歧视的相关信息,协助政府提出相应对策;设立妇女儿童权益法律援助中心,对毕业、就业中遭受性别歧视的女大学生进行法律援助。比如开展无偿咨询、调查取证、与用人单位协调、支持起诉等活动。

第三,建立和完善企业职工生育费用社会补偿等社会保障制度和社会服务体系,减少性别亏损。在市场经济体制下,解决就业中的性别歧视问题,要用市场经济的视角去重新审视这个问题。首先,要使女性“自然成本”社会化,建立与完善社会服务体系,缓解女性由于双重角色冲突所增加的负担,为消除性别歧视提供一定的物质基础。其次,要建立必要的社会补偿制度,所谓社会补偿制度,简言之是对企业接受女性就业所带来的“性别亏损”,给予合理补偿的调节制度。如:税收杠杆调节法,即根据青壮年人口中男女性所占比例确定企业男女职工比例及生育补偿总额,对女职工超过一定比例的企业实行减税,对用女职工少的单位可征收地方附加税。再次,尽快建立完善各种社会服务项目,缓解女性由于双重角色冲突所增加的负担,积极进行家务劳动社会化,鼓励男性抚育子女,减轻女性负担,以便实现女性的社会价值,为消除性别歧视提供一定的物质基础。

## 参考文献

- [1]Becken, 1995:《人类行为的经济分析》,三联书店。
- [2]E. M. King, 2000:《性别经济学和职业选择》,载《教育经济学国际百科全书》,高等教育出版社。
- [3]M. H. Strober, 2000:《性别与职业隔离》,载《教育经济学国际百科全书》,高等教育出版社。
- [4]鲍春华, 2002:《劳动力市场中的歧视现象与对策》,《湖北财经高等专科学校学报》第4期。
- [5]常凯, 1995:《当代中国的劳动问题》,中国劳动出版社。
- [6]陈媛, 2002:《女大学生社会性别自我歧视倾向的形成与教育》,《广西青年干部学院学报》第3期。
- [7]加里·S·贝克尔,王业宇等译, 1996:《人类行为的经济分析》,上海人民出版社。

- [8]加里·德斯勒,1999:《人力资源管理》,中国人民大学出版社。
- [9]赖志琼、吴中宇,2003:《女性就业弱势群体的社会支持对策》,《统计与决策》第9期。
- [10]刘凤歧,1998:《当代西方经济学辞典》,山西人民出版社。
- [11]刘燕,2001:《女大学生就业难:原因与对策》,《安庆师范学院学报(社会科学版)》第1期。
- [12]卢美芬,2002:《大学生就业中的性别歧视与纠治对策》,《中华女子学院山东分院学报》第1期。
- [13]陆方文,2000:《职业性别歧视:原因和对策——谈女大学生、女研究生为何找工作难》,《妇女研究论丛》第4期。
- [14]曲恒昌、曾晓东,2000:《西方教育经济学研究》,北京师范大学出版社。
- [15]王小波,2002:《女大学生劳动力市场入口处的性别差异与性别歧视》,《青年研究》第9期。
- [16]文东茅,2003:《关于大学生就业中“性别歧视”问题的实证研究》,《北京大学教育经济研究所简报》第20期。
- [17]谢丽萍,2002:《对女大学生就业难的几点思考》,《生产力研究》第4期。
- [18]许敏,2003:《对女大学生就业问题的探讨》,《妇女与社会发展》第2期。
- [19]许艳丽,2003:《社会性别与女大学生就业难的调查研究》,《教育与职业》第5期。
- [20]伊兰伯格、史密斯,2002:《现代劳动经济学——理论与公共政策》,中国人民大学出版社。
- [21]张抗私,2001:《劳动力市场歧视成本分析》,《财经问题研究》第4期。
- [22]张抗私、周鹏、姜广东,2000:《当代劳动经济学》,经济科学出版社。
- [23]张克俭、贾玲,2003:《当代女大学生择业难与女性平等就业的调查研究》,《山东省青年管理干部管理学院学报》第2期。
- [24]赵霞,2003:《女大学生就业的弱势原因与强势关怀》,《青年研究》第2期。
- [25]庄秀峰,2003:《女大学生的就业之路》,《教育与职业》第5期。